Núm. 152. Martes 6 de Julio de 1948. 75 Cts.

Franqueo concertado

Boletin Oficial

DE LA PROVINCIA DE SORIA

HEMEROTECA MUNICIPAL MADRID

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN	Pesetas
Ayuntamientos (año).......	100
Juntas vecinales, Juzgados municipales o dependencias oficiales (año)........	50
Idem (semestre)............	30
Particulares y otras entidades (año)................	100

PRECIOS DE SUSCRIPCIÓN	Pesetas
Particulares y otras entidades (semestre)............	50
Idem (trimestre)...........	25
Precio de la línea..........	1 50
Línea Juzgados m. (edictos)	1
Número suelto............	0 75
Atrasado de más de un mes	1 50

SE PUBLICA TODOS LOS DÍAS, EXCEPTO LOS DOMINGOS, Y FIESTAS PRINCIPALES

ADVERTENCIAS

1.ª No se insertará ninguna comunicación oficial que no venga registrada por conducto del Gobierno civil de la provincia.

2.ª Los anuncios no oficiales, se insertarán previo ingreso de su importe en la Caja provincial. En las subastas celebradas por entidades oficiales de cualquier clase, al otorgar los contratos de adjudicación, se exigirá el recibo que acredite el pago de los anuncios, según Reales órdenes de 3 de abril de 1881 y 9 de enero de 1892.

Gobierno civil de la provincia

CIRCULAR NÚM. 112.

Con esta fecha, y en uso de las facultades que me están conferidas, he acordado conceder autorización para que en el término municipal de Riba de Escalote, se proceda a la colocación de cebos envenenados con el fin de exterminar los animales dañinos que merodean por el mismo, debiendo anunciarse con la debida antelación en los sitios de costumbre los dias y lugares en que se efectúan.

Lo que se hace público por medio de este periódico oficial para general conocimiento.

Soria 1.º de julio de 1948.

El Gobernador,

1576 JESÚS POSADA.

CIRCULAR NÚM. 113.

Con esta fecha he concedido autorización para que en el término municipal de Tarancueña, se proceda a organizar batidas generales y colocar cebos envenenados con el fin de exterminar los animales dañinos que merodean por el mismo, debiendo anunciar con la debida antelación en los sitios de costumbre los días y lugares en que se llevan a cabo.

Lo que se hace público por medio de este periódico oficial para general conocimiento.

Soria 1.º de julio de 1948.

El Gobernador,

1577 JESÚS POSADA.

CIRCULAR NÚM. 114.

El Sr. Jefe de línea de Puesto de la Guardia civil de Almarza, me participa que del término municipal de La Póveda, en la noche del 2 del actual, desaparecieron las caballerías siguientes: Potra de 15 meses, alzada 1'30, calzada posterior derecha, limas entre rodete, hierro seguro EE. nalga derecha, Potra de dos años, alzada 1'30, capa castaña clara, crin y cola negras, hierro seguro E. L. nalga derecha. Yegua de cuatro años, castaña clara, crin y cola largas, con cría de dos meses. Potra de dos años, castaña clara, estrella en la frente, crin y cola negra. Otra potra de 15 meses, castaña oscura, crín y cola largas. Y yegua castaña clara, de tres años.

Lo que se hace público en este periódico oficial para general conocimiento.

Soria 3 de julio de 1948.

El Gobernador,

1581 JESÚS POSADA.

255.—Derechos 36 pesetas.

CIRCULAR NÚM. 115.

Servicio provincial de Ganadería

En cumplimiento del artículo 17 del vigente reglamento de Epizootias, se declara oficialmente extinguida la epizootia de peste aviar en los términos municipales de Monteagudo de las Vicarías y Baraona, que fué declarada oficialmente con fecha 24 de diciembre último.

Lo que se hace público para general conocimiento.

Soria 23 de junio de 1948.

El Gobernador,

1552 JESÚS POSADA.

GOBIERNO DE LA NACION

MINISTERIO DE TRABAJO

REGLAMENTACION nacional del trabajo en Oficinas y Despachos

(Continuación)

La petición se resolverá en el plazo de un mes y se atenderá, dentro de las necesidades del servicio, procurando resolverla favorablemente cuando se funde en terminación de estudios, exigencias familiares u otras causas suficientes y análogas, que se señalarán en el reglamento de Régimen Interior.

Al terminar el plazo de excedencia el empleado tendrá derecho a ocupar la primera vacante que se produzca en su categoría, si no hubiese personal en excedencia forzosa. Se perderá el derecho al reingreso si no se solicita antes de expirar el plazo por el cual se concedió la excedencia.

El personal femenino que contraiga matrimonio, y lleve un año de servicio, como mínimo, tendrá también derecho a solicitar en cualquier momento la excedencia voluntaria por los mismos plazos fijados anteriormente, siendo obligatorio para la empresa el conceder la excedencia. Pasado el plazo de cinco años, la empleada quedará en situación especial de excedencia, teniendo derecho a reingresar solamente cuando se constituya en cabeza de familia o quede el marido incapacitado para el trabajo, y siempre que ella tenga menos de cincuenta años; cuando esto ocurra habrá de solicitar el reingreso en el plazo de tres meses y deberá concedérsele la primera vacante de su categoría. El tiempo de excedencia no se tendrá en cuenta para ningún efecto.

Igual derecho tendrán las actuales empleadas que hubieran contraído matrimonio con anterioridad a la fecha de publicación de esta Reglamentación.

Art. 62. Excedencia forzosa.—Darán lugar a la situación de excedencia forzosa cualquiera de las causas siguientes:

a) Enfermedad.

b) Reducción de plantilla.

c) Nombramiento para cargo político o del Movimiento, que haya de hacerse por decreto o por designación del Secretario general.

a) El personal con derecho a reserva del puesto de trabajo en caso de enfermedad tendrá derecho a pasar a la situación de excedente forzoso, transcurrido el período que por enfermedad se señala en el articulo 55 de esta Reglamentación. Las empresas podrán vigilar la realidad del hecho y determinar si el empleado está en condiciones de reingresar al trabajo.

La duración máxima de esta excedencia será de cinco años, causando entonces el empleado baja definitiva. El tiempo que dure no se contará como en activo.

b) En casos de reducción de plantillas, resueltos con arreglo a lo dispuesto en el decreto de 26 de enero de 1944, el personal que hubiera de cesar con independencia de las indemnizaciones que pueda reconocérsele por el organismo competente quedará en situación de excedencia forzosa, con arreglo a ocupar automáticamente por orden de antigüedad las vacantes que se produzcan.

c) En los casos comprendidos en este apartado, la excedencia durará el mismo tiempo que el cargo que la determina, con derecho a ocupar la misma plaza que se desempeñaba anteriormente y a que se compute el tiempo de excedencia a todos los efectos. El reingreso deberá solicitarse dentro del mes siguiente al cese en el cargo, perdiendo todo derecho de no hacerse en este plazo.

CAPITULO X.

PREMIOS, FALTAS Y SANCIONES

Art. 63. Premios.—Las empresas deben premiar la fidelidad, buena conducta, asiduidad, rendimiento, laboriosidad o condiciones sobresalientes del personal.

Los premios podrán consistir en sobresueldos, cantidades en metálico, bolsas para estudios, viajes o estímulos semejantes, y llevarán aneja la concesión de preferencias para concursos y ascensos a categorías superiores.

El reglamento de Régimen Interior regulará y desarrollará con la precisión posible los detalles y requisitos necesarios para la efectividad de los anteriores principios.

En el fondo de premios se ingresará el importe de las multas que se impongan al personal y el de las economías que las empresas puedan hacer como consecuencia de la aplicación de sanciones.

Art. 64. Faltas.—Las faltas cometidas por el personal se clasificarán, atendiendo a su importancia, trascendencia y malicia, en leves, graves y muy graves.

Son leves las que así sean calificadas por la empresa en su reglamento interior, entre las que pueden incluirse las siguientes: las de puntualidad, no habitual y reiterada; no comunicar con antelación su falta al trabajo por motivos justificados, salvo imposibilidad de efectuarlo; la negligencia o descuido accidental cuando no causen perjuicio importante a la empresa; las discursiones durante el trabajo, siendo falta grave o muy grave si produjeran escándolo notorio.

Son faltas graves: las de puntualidad reiterada o habitual; las de asistencia injustificada; las cometidas contra la disciplina en el trabajo o contra el respecto debido a sus superiores, compañeros o subordinados; las de negligencia o descuido cuando originen graves daños a la empresa; el quebranto o violación de reserva o secreto obligado, sin que se produzca grave perjuicio; la retención no auto

M.C.D. 2022

rizada debidamente por el Jefe correspondiente de documentos o datos, o su aplicación o uso distintos de los que corresponda; ocultación maliciosa de errores propios que causen perjuicio a la empresa o de los retrasos graves en el trabajo; la embriaguez; simular la presencia de otro empleado, firmando por él; ausentarse sin licencia de la oficina, fingir enfermedad o pedir permiso alegando causas inexistentes.

Se considerarán faltas muy graves las siguientes: El abandono de destino: los malos tratos de palabra o de obra o la falta grave de respeto o consideración a los superiores o a sus parientes, así como a los compañeros y subordinados, fraude, hurto o robo, tanto a la empresa como a los compañeros; la deslealtad o el abuso de confianza respecto de la empresa o de los clientes; aceptar remuneraciones, promesas o ventajas de clientes o terceros por cumplimiento de un servicio de la empresa; la violación de secreto obligado cuando exista perjuicio para la empresa, la ocultación de hechos o faltas graves presenciales, causante de perjuicio grave y las falta de asistencia a los servicios de Inspección o a los Jefes al perseguir su esclarecimiento; el falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos a fin de impedir o retrasar su corrección; la blasfemia; la embriaguez habitual; la disminución voluntaria y continuada de rendimiento en el trabajo; el abuso de la autoridad.

La anterior enumeración de faltas no es limitativa, pudiendo completarse por cada empresa, según sus especiales características, en su reglamento interior.

Art. 65. Sanciones.—Las sanciones impuestas por faltas de personal podrán ser principales y accesorias:

A) Las principales son:

Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación por escrito; multa hasta de un día de haber.

Por faltas graves: disminución de las vacaciones retribuídas hasta el límite legal; multa no superior a la séptima parte de una mensualidad; suspensión de empleo y sueldo hasta quince días; recargo hasta el doble de los años que esta Reglamentación establece para aumentos de años por servicio; reprensión pública; traslado por una sola vez; inhabilitación temporal por período no superior a cuatro años para ascender en categoría.

Por faltas muy graves: suspensión de empleo y sueldo hasta de seis meses; pérdida total de la antigüedad; pérdida temporal o deficitiva de la categoría, pudiéndose clasificar como Oficiales si se tratase de Jefes; inhabilitación definitiva para pasar a categoria superior; despido, con perdida total de sus derechos.

En el reglamento de Régimen Interior se señalará la graduación de faltas y sanciones. En general, el despido se reservará para los reincidentes en falta muy grave, aunque sea de distinta naturaleza, y para los que hubiesen incurrido en las de fraude, autor o cómplice de robo y falsificación.

B) Las accesorias son por faltas graves o muy graves; privación de cargos y categorías sindicales; indemnización de daños y perjuicios a la empresa.

Las sanciones que en orden laboral puedan imponerse se entienden sin perjuicio de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta pueda constituir delito, y de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediese.

Art. 66. Procedimientos.—1) Corresponde al Jefe de la empresa la facultad de otorgar premios e imponer las sanciones por faltas leves, graves o muy graves.

2) No será necesaria la instrucción de expediente en los casos de faltas leves; pero sí lo será en el de faltas graves o muy graves.

3) El expediente se tramitará con la mayor brevedad compatible con las garantías necesarias. Como elementos esenciales contendrá: fecha de la noticia de la falta; nombramiento de instructor y notificación simultánea al inculpado de que queda sujeto a expediente; informaciones o aclaraciones sobre pruebas de los cargos; traslado de pliego de cargos indicando fecha en que deba estar contestado, con apercibimiento de que, transcurrido el plazo sin contestación, se seguirá el trámite sin ella, e informe del derecho a pedir práctica de prueba de defensa; práctica de la prueba exculpatoria propuesta, siempre que sea de las generalmente admitidas en derecho: propuesta del instructor a la Dirección de la empresa y resolución de ésta, la cual, con mención expresa del derecho a recurrir, será notificada por escrito al empleado, quien simultáneamente deberá prestar su conformidad o disentimiento sobre la sanción impuesta.

4) El expediente deberá quedar resuelto y notificado en el plazo de dos meses desde la fecha de iniciación, transcurrido el cual será sobreseido automáticamente, cualquiera que sea su estado. Si la práctica de pruebas u otro trámite impiden la terminación en el plazo marcado, antes de expirar éste se enviará copia del expediente a la Magistratura de Trabajo, proponiendo la ampliación de plazo por un máximo de otros dos meses, con indicación de las causas que motivan la la petición; la Magistratura resolverá en término de diez días sobre la ampliación..

5) Cuando se trate de faltas muy graves, la empresa podrá acordar la suspensión de empleo y sueldo, como medida previa, por el tiempo que dure el expediente.

6) Las sanciones que impongan las empresas por faltas graves y muy graves serán recurribles ante la Magistratura de Trabajo en término de quince días.

En estos casos el Magistrado de Trabajo resolverá por auto, dentro del plazo de diez días, a la vista del expediente instruído por la empresa y con audiencia de las partes interesadas, que podrán aportar las pruebas que a su derecho convengan. Si la Magistratura absuelve de la falta, hará la oportuna declaración sobre la suspensión de empleo y sueldo que, como medida previa, hubiere acordado la empresa.

7) Salvo, cuando se trate de traslados, las sanciones impuestas por las empresas se cumplirán en el momento que éstas determinen, aunque sean objeto de recurso. Si posteriormente se absuelve por la Magistratura, se anulará la sanción; cuando ésta se hubiere consistido en disminución de vacaciones, pérdida de sueldos o multas, se otorgarán las vacaciones no disfrutadas o se abonarán o devolverán las cantidades correspondientes. En el caso de traslado por sanción, si ésta es recurrida, la Magistratura, dentro de los veinticuatro primeros días de tramitación del recurso, decidirá si se cumple el traslado provisionalmente o no, bien sea en providencia aparte, bien en el auto definitivo que ponga término al recurso, todo ello sin perjuicio de que sea recurrida la sentencia ante Tribunal Superior.

8) En el caso de que la falta constituya delito o pueda constituirlo y la Magistratura suspenda el procedimiento, en virtud de lo dispuesto en el artículo 362 de la ley de Enjuiciamiento civil y 114 de la de Enjuiciamiento criminal, el inculpado quedará en situación de excedencia forzosa, hasta que se dicte resolución firme en la Jurisdicción de Trabajo. Durante este tiempo el empleado podrá prestar servicio en otra actividad.

Cuando el procesamiento obedezca a delitos por causa ajena y extraña al trabajo y a la empresa, ésta quedará facultada a su elección para decretar la excedencia, si toma esta medida en beneficio o defensa de los intereses de la propia empresa o del honor en el trabajo del resto del personal. Esta decisión será recurrible ante la Magistratura al igual que las sanciones graves y muy graves.

9) Tratándose de empresas con más de veinte empleados, según el cómputo establecido para la clasificación en el artículo 36 el despido como sanción por falta muy grave tendrá el carácter de propuesta a la Magistratura, la cual resolverá según lo dispuesto anteriormente. Cuando se resuelva que no ha lugar al despido, la empresa podrá imponer otra de las sanciones señaladas para las faltas muy graves.

10) La indemnización de daños y perjuicios a la empresa habrá de ser objeto de petición expresa ante la Magistratura del Trabajo.

11) Las sanciones por faltas leves, salvo la amonestación verbal, deberán ser comunicadas por escrito al interesado, expresando las causas que las motiva, debiendo éste firmar el duplicado, que conservará la empresa. Esta notificación se hará en el plazo mámo de un mes desde que la empresa conoció la falta; pasado este plazo, queda caducado el derecho para imponer sanción.

Los expedientes por faltas graves o muy graves habrán de iniciarse dentro del plazo de tres meses a contar desde el momento en que la empresa tuvo conocimiento de la falta, entendiéndose que transcurrido ese plazo, queda perdonada la falta y prescrito el derecho para sancionar.

12) Las empresas anotarán én los expedientes personales de sus empleados las sanciones por faltas graves y muy graves que se les impongan, anotando también la reincidencia en faltas leves

En los reglamentos de Régimen Interior se determinarán los casos y condiciones en que la conducta posterior del sancionado pueda producir la anulación de notas desfavorables.

Art. 67. Sanciones a las empresas.—Las infracciones de esta reglamentación cometidas por las empresas podrán ser sancionadas por los Delegados de Trabajo con multas de 100 a 5.000 pesetas, o proponiendo a la Dirección general de Trabajo otras de cuantía hasta 25.000 pesetas, cuando así lo aconseje la reincidencia a la naturaleza de las faltas o de los infractores. En estos casos, la Dirección general, además de impener la sanción eoonómica, podrá proponer al Ministro de Trabajo el cese de los Directores, Gerentes o miembros del Consejo de Administración responsables de la conducta de la empresa, y el Gobierno, a propuesta del Ministro de Trabajo, podrá acordar su inhabilitación temporal o definitiva para ocupar aquellos cargos u otros semejantes.

Cuando en una oficicina o dependencia se falte reiteradamente a los preceptos de esta Reglamentación o de las leyes reguladoras de trabajo, el Director o Jefe que esté al frente incurrirá en falta muy grave, y aparte de la sanción adecuada, que la empresa puede imponerle, el Ministro de Trabajo, a propuesta del Director general del Ramo, podrá también acordar su inhabilitación temporal o definitiva para ocupar puesto de dirección.

(*Se continuará.*)

AYUNTAMIENTOS

Durante el plazo reglamentario, a contar desde la publicación de este anuncio en el *Boletín oficial de la provincia*, se hallarán expuestos al público en cada una de las Secretarías de los Ayuntamientos que a continuación se indican, para que puedan ser examinados por los contribuyentes en ellos comprendidos, y reclamar de agravio si se creen perjudicados.

Presupuestos extraordinarios

Covaleda y Morón de Almazán

Proyecto de presupuesto extraordinario

Muriel de la Fuente y Bayubas de Arriba.

Presupuestos aprobados por el Ayuntamiento pleno

Paones, Puebla de Eca, Cabrejas del Pinar, Navalcaballo, Torlengua y Chércoles.

Ordenanzas para exacciones municipales

La Losilla.

Imprenta provincial.

M.C.D. 2022